

**KEPEMIMPINAN KH. Drs. M. NURULLAH QOMARUDDIN AS. MH
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SANTRI PONDOK
PESANTREN WALISONGO KEC. ABUNG
SELATAN LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melenfkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh:

RENSI NOVITA
NPM. 1641030052



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
1441 H/ 2020 M**

**KEPEMIMPINAN KH. DRS. M. NURULLAH QOMARUDDIN AS.MH
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SANTRI PONDOK
PESANTREN WALISONGO KECAMATAN ABUNG
SELATAN LAMPUNG UTARA**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Siding Munaqosah Fakultas Dakwah
Dan Ilmu Komunisasi UIN Raden Intan Lampung**



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsyahrial Romli, M. Si

Pembimbing II : Hj. Rodiyah. MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2020 M**

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu keorganisasian atau kelembagaan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan, yang memberikan kontribusi penting disbanding sosial keagamaan, menekankan pentingnya sosial keagamaan. Pesantren juga merupakan lembaga pendidikan Islam dengan bentuk tradisional sebagai tempat dimana proses pengembangan keilmuan, moral dan keterampilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode yang digunakan oleh peneliti sendiri dalam pengambilan sampel yakni dengan teknik *Non Random Sampling*. Populasi yang penulis ambil dari penelitian ini berjumlah 124 orang, kemudian sampel berjumlah 10 orang yang meliputi pengasuh pondok Pesantren, pengurus pondok pesantren, dan santri. Sedangkan alat pengumpulan data yang penulis pakai dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh KH. Drs. M. Nurullah Qamaruddin AS. MH. Dalam mengembangkan Pondok Pesantren Walisongo menggunakan gaya kepemimpinan karismatik yaitu membuat para anggota yang dipimpinnya mengikuti inovasi-inovasi yang diajukan oleh seorang pemimpin dan demokratis yaitu mengambil setiap keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Kesimpulan dari peneliti ini, bahwa kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qamaruddin AS. MH. sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas santri, yang mana santri yang awal mula masuk ke Pondok Pesantren belum mampu berbahasa asing, membaca dan menghafal Al-Qur'an dengan baik, hal ini karena latar pendidikan yang berbeda-beda, Pondok Pesantren memberikan batasan waktu yang dianggap cukup untuk menyamakan target dengan kemampuan anak yang berbeda-beda. Pondok Pesantren Walisongo memberikan target untuk setiap enam bulan, santri mampu membaca Al-Qur'an dengan tajwid. Untuk menghafal Al-Qur'an setiap harinya diwajibkan menambah hafalannya. Sedangkan target yang diberikan untuk mempelajari bahasa asing yaitu bahasa Inggris atau bahasa Arab, kurun waktu yang diberikan selama 3 tahun, santri harus mampu berkomunikasi menggunakan salah satu dari kedua bahasa yang disediakan, untuk membantu target tercapai dalam kurun waktu yang ditentukan maka pengurus Pondok Pesantren Walisongo memberikan aturan wajib bagi santri berkomunikasi menggunakan salah satu dari dua bahasa tersebut, dilingkungan pondok, terkecuali dengan orang luar. Hal ini dilakukan agar santri terbiasa dalam melafalkan dan mengingat serta menambah kosakata. Target dari semua kegiatan yang diberikan oleh Pondok Pesantren yaitu agar santri mampu dalam bidang ilmu pengetahuan baik duniawi maupun ukhrawi sebagai pedoman hidup, dan memiliki skill atau kemampuan, serta akhlak yang selalu berdampingan dengan pencapaian tujuan di Pondok Pesantren Walisongo.

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **“KEPEMIMPINAN KH. DRS. M. NURULLAH QOMARUDDIN AS. MH. DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SANTRI PONDOK PESANTREN WALISONGO KECAMATAN ABUNG SELATAN LAMPUNG UTARA.**

Nama : Rensi Novita

NPM : 1641030052

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk di Munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Khomsyahrial Romli, M. Si
NIP. 196104091990031002


Hj. Rodiyah, MM
NIP. 197011131995032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam


Dr. Hj. Suslina, M. Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN KH. DRS. M. NURULLAH QOMARUDDIN**

AS. MH. DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SANTRI PONDOK PESANTREN

WALISONGO KECAMATAN ABUNG SELATAN LAMPUNG UTARA” disusun oleh

RENSI NOVITA, NPM : 1641030052, Program Studi MANAJEMEN DAKWAH. Telah di

Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam

Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 28 Juli 2020

TIM PENGUJI

1. Ketua Sidang : Dr. Hj. Suslina, M.Ag

2. Sekretaris Sidang : M. Husaini, MT

3. Penguji I : Dr. H. Rosidi, MA

4. Penguji II : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ۚ قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ
الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ ۚ قَالَ إِنَّ اللَّهَ
أَصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۖ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن
يَشَاءُ ۚ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Artinya : Nabi mereka mengatakan kepada mereka: “sesungguhnya Allah telah mengatakan Thalut menjadi rajamu”. Mereka menjawab: “bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan dari padanya, sedang diapun tidak diberikan kekayaan yang cukup banyak ?” Nabi (mereka) berkata: “sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugrahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa”. Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaknya. Dan Allah maha luas pemberiannya lagi maha mengetahui. (Q.S. Al-Baqara [2] : 247)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, bersyukur atas nikmat Allah SWT yang telah penulis rasakan .

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Diri Sendiri, terimakasih telah berjuang sejauh ini sejauh ini dengan melawan ego serta mood yang tidak tentu selama penulis skripsi ini.
2. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya kepada orang tua saya. Bapak dan Mamak telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit. Tapi saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh, untuk menjadi yang terbaik yang saya bias. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Bapak dan Mamak.
3. Buat kakak ku Deri Fran Kurniawan, ST dan adik ku Dyah Nur Hidayah, terimakasih kalian suda memberi dukungan yang terbaik untuk ku.
4. Untuk nenek, embah dan saudara-saudaraku, terimakasih atas doanya dan dukungannya.
5. Buat Abah Nurullah Qomaruddin, ustadz Imam Khoirul, dan ustadz M. Abu Noer Choiri, yang telah memberikan data-data dan memperlancar segala penelitian skripsi ini. Khususnya segenap guru-guruku, ustadz/ah, dan Kiai Pondok Pesantren Walisongo yang telah mendoakan santrinya dan selalu memberika sebuah motivasi untuk ku.
6. Terimakasih buat pembimbing Akademik ku yang selalu sabar membimbingku Ibu Hj. Rodiyah. MM

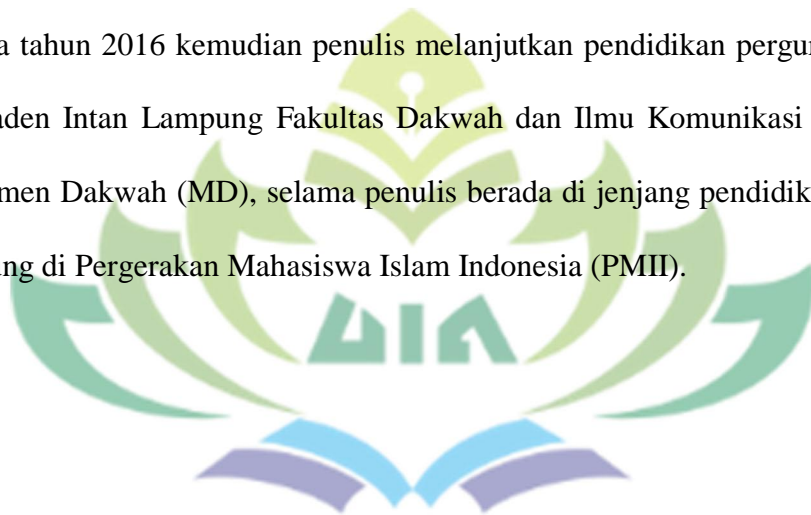
7. Terimakasih untuk mu seseorang yang selalu memberi semangat, dan banyak perjuangan di belakang layar skripsi ini, Rohmat Asnawi.
8. Terimakasih buat teman-teman Manajemen Dakwah kelas D angkatan 2016 atas dukungannya motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini dan telah sama-sama berjuang dalam menuntut Ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi tercinta ini.
9. Sahabat-sahabatku, siam utami, rizki putriani, resta sari, rika purnama sari dan siti alfiah.
10. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK)
UIN Raden Intan Lampung menjadi tempat dalam menuntut Ilmu.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bukit Kemuning Lampung Utara 20 Maret 1998, anak kedua dari 3 bersaudara dari ayah bernama Desri dan Ibu bernama P. Lidia Nur Aini. Pendidikan penulis berawal dari TK Muslimin Bukit Kemuning dan lulus pada tahun 2004 kemudian melanjutkan pendidikan SDN 9 Bukit Kemuning lulus pada tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan MTS di Pondok Pesantren Walisongo dan lulus pada tahun 2013, dan kemudian melanjutkan MA di Pondok Pesantren Walisongo dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 kemudian penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di Jurusan Manajemen Dakwah (MD), selama penulis berada di jenjang pendidikan, penulis bergabung di Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).



KATA PENGANTAR

Puji syukur hanya dipanjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dengan judul skripsi **Kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH Dalam mengembangkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Walisongo** ini dapat penulis selesaikan.

Penelitian ini tidak akan berjalan lancar jika tidak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Dosen Pembimbing I, Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si, yang selalu membimbing dengan sangat baik.
3. Dosen Pembimbing II, Ibu Hj. Rodiyah, S.Ag, MM, yang selalu membimbing

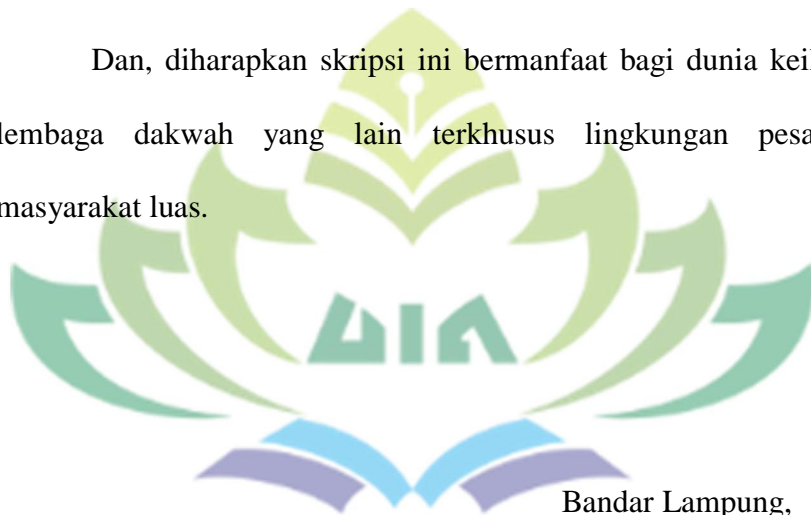
Dengan sangat baik dan sabar selama proses perkuliahan dari awal semester sampai skripsi selesai.

4. Ibu Dr. Hj. Suslina, M. Ag sebagai Ketua jurusan Manajemen Dakwaha yang selalu memudahkan pelayanan terhadap mahasiswa/i.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan staff perpustakaan UIN Raden Intan Lampung.

6. Kepada KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH, selaku Pimpinan Pondok Pesantren Walisongo yang sangat membantu proses penelitian serta dewan ustadz/ah yang selalu memberikan waktunya untuk membantu proses penggarapan skripsi.
7. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negri Lampung.

Semoga, segala jerih payah serta bantuan yang diberikan selama penelitian ini berlangsung, mendapat imbalan yang berlipat dari Allah Subhanahu Wa Taala. Aamiin.

Dan, diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi dunia keilmuan bagi lembaga dakwah yang lain terkhusus lingkungan pesantren dan masyarakat luas.



Bandar Lampung, Juli 2020
Penulis

Rensi Nobita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Metode penelitian.....	9
1. Jenis dan Sifat Penelitian	9
2. Populasi dan Sampel	11
3. Sumber Data.....	12
4. Metode pengumpulan data	13
 BAB II KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN	
A. Kepemimpinan	16
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Peran Pemimpin	22
3. Sifat-Sifat pemimpin	23
4. Model atau Tipe Kepemimpinan.....	24
5. Ciri-Ciri Kepemimpinan	31
6. Fungsi Kepemimpinan	32

7. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	37
B. Kualitas Pondok Pesantren	39
1. Makna Mutu atau Kualitas	39
2. Standar Kualitas Pendidikan Pesantren.....	43
C. Pengembangan Pondok Pesantren	45
1. Pengertian Pondok Pesantren	45
2. Karakteristik Pondok Pesantren	46
3. Fungsi Pondok Pesantren	46
D. Tinjauan Pustaka	48

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN WALISONGO

A. Profile Pondok Pesantren Walisongo	50
1. Letak Dan Keadaan Geografis	50
2. Visi, Misi Dan Tujuan Pondok Pesantren Walisongo.....	50
3. Sejarah Berdiri Dan Berkembangnya.....	51
4. Struktur Organisasi.....	54
5. Sarana Dan Prasarana.....	58
6. Ekstrakurikuler Pondok Pesantren Walisongo	59
B. Kepemimpinan Kiai H. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH.	61
1. Biografi Kiai H. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH.	61
2. Kepemimpinan Kiai M. Nurullah Qomaruddin	62
3. Gaya Kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qamaruddin AS. MH.....	65
4. Kualitas Santri.....	67

BAB IV KEPEMIMPINAN KH. DRS. M. NURULLAH QOMARUDDIN AS. MH DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SANTRI PONDOK PESANTREN WALISONGO KECAMATAN ABUNG SELATAN LAMPUNG UTARA.

A. Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Kualitas pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara	73
B. Bagaimana Kualitas Pondok Pesantren Walisongo	77
C. Faktor pendukung Dan Penghambat Dalam Mengembangkan Kualitas Pondok Pesantren	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Santri	56
Tabel 3.2	Data Asatidz Dan Asatidzah	57
Tabel 3.3	Bidang Ilmu Dan Kitab	57
Tabel 3.4	Data Sarana Dan Prasarana	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

memudahkan pembahasan skripsi ini terlebih dahulu penulis akan menegemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindarkan kesalahan persepsi dan penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul skripsi ini yaitu: **"Kepemimpinan K. H. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH Dalam Mengembangkan Kualitas Pondok Pesantren Walisongo Kec. Abung Selatan Lampung Utara"**.

Secara rinci penegasannya sebagai berikut: Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" (*lead*) berarti bimbing atau tuntun.¹ Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.²

Wahjosumidjo menyatakan kepemimpinan adalah suatau yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.³ Kepemimpinan adalah

67 ¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2007) h.1

h. 55 ² Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada 2014)

³ Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.8

kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.⁴

Pengembangan organisasi menurut Warren G. Bennis adalah strategi edukasional yang kompleks, yang bertujuan untuk mengubah keyakinan, sikap, nilai-nilai, dan struktur organisasi sedemikian rupa, hingga mereka dapat menyesuaikan diri lebih baik terhadap teknologi-teknologi baru, pasar-pasar, serta tantangan-tantangan, dan kecepatan dari perubahan itu sendiri.⁵

Mengembangkan pengertiannya adalah pembangunan secara terhadap dan teratur, serta menjurus pada sasaran yang dikehendaki, yang ditandai oleh meningkatnya pertambahan hasil yang semakin lama semakin besar.⁶ Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu.

Di Indonesia istilah *kuttab* lebih dikenal dengan istilah “*pondok pesantren*”, yaitu suatu lembaga pendidikan Islam yang didalamnya terdapat seorang kiai (pendidik) yang mengajar dan mendidik para santri (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pemondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para santri.⁷

Pondok Pesantren Walisongo adalah salah satu pondok pesantren yang berada di Lampung Utara tepatnya berada di jalan simpang propau Kecamatan

⁴ John M Ivancevich dkk, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2015), h.194

J. Winardi, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), h. 134

⁶ B.N. Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), h. 241

⁷ Abdul, Mujib. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kencana Penada Media, 2006), h.234-235

Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara. Yang berdiri pada tahun 1993 merupakan pondok pesantren yang memiliki ajaran berbasis moderent yang memiliki jenjang pendidikan mulai dari SDIT Adz-Dzikro, Madrasah Tsanawiyah Plus Walisong, Madrasah Aliyah Plus Walisongo, SMK Kesehatan Cendikia Husada, AKBID An-nur Husada Walisongo, dan Tahfidzul Qur'an.

Dengan penegasan judul diatas, maka dapat penulis tegaskan maksud judul skripsi ini adalah suatu cara pinpinan Pondok Pesantren Walisongo dalam mengembangkan kualitas Pondok Pesantren walisongo untuk mencapai kualitas santri yang lebih baik dengan titik tekan pada gaya kepemimpinan seorang Kiai, yang merupakan sebuah penentuka maju mundurnya sesuatu organisasi.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang mendorong peneliti untuk membahas masalah ini dalam bentuk laporan penelitian, antara lain:

1. kepemimpinan Pondok Pesantren Walisongo merupakan kiai muda di Lampung Utara yang sukses mendirikan Pondok Pesantren.
2. Pondok Pesantren Walisongo merupakan Pondok *modern* yang berdiri sejak tahun 1993 berkembang dengan pesat dan banyak diminati di wilayah Sumatra terutama di Provinsi Lampung.
3. Tersedianya sarana dan prasarana dalam mendukung data-data penelitian dan sesuai dengan jurusan.

C. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan pembahasan yang masih dianggap sangat menarik untuk terus dijadikan penelitian, terlebih lagi jika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁸

Kajian kepemimpinan merupakan sesuatu yang tidak hanya bisa dipelajari, diteliti bahkan bisa dikenal kecenderungan tipe, gaya ataupun perilaku kepemimpinan yang paling menonjol sekaligus, yang berperan penting dalam kesuksesannya memimpin lembaga yang dipimpinnya. Seseorang sukses menjadi pimpinan pondok pesantren bisa jadi karena strategi yang digunakan, tetapi juga karena ciri atau sifatnya yang menonjol dari dalam diri pribadinya.

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki seorang pemimpin yang harus menjalankan kepemimpinan dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Demikian juga halnya dengan lembaga pendidikan, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang royal dan mempunyai banyak visi, ide, dan strategi untuk mengembangkan lembaga pendidikan.

Menurut Rivai, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian ditunjuk atau diangkat sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu

⁸ Soekamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1999) h. 19.

disebut pemimpin. Dari kata pemimpin itulah muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang. Pendekatan dan penelitian tentang kepemimpinan terus berkembang sejak munculnya istilah pemimpin dan kepemimpinan tersebut.⁹

Dalam menghadapi iklim kompetitif dewasa ini, sebuah organisasi atau lembaga sangat memerlukan pemimpin yang berorientasikan corak masa kini. Untuk menjadi pemimpin yang sesuai dengan tuntutan era sekarang ini, seorang pemimpin dituntut memiliki kejelian dalam menghadapi segala permasalahan-permasalahan yang ada, di samping itu juga harus mempunyai kemampuan memimpin dan kemampuan intelektual yang tidak diragukan lagi, sehingga di dalam memutuskan suatu kebijakan dapat diterima baik oleh masyarakat luas maupun di dalam organisasi yang dipimpinnya.¹⁰

Gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam setiap lembaga atau organisasi berbeda-beda. Selain ditentukan kepribadian pemimpinnya, gaya kepemimpinan juga kadang-kadang ditentukan oleh pembantunya yang mengelilingi dirinya.¹¹

Gaya kepemimpinan umumnya ada tiga, yaitu kepemimpinan autokrasi adalah kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan untuk mencapai keputusan dan pengembangan struktur, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang lebih banyak melakukan desentralisasi wewenang sehingga keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak dan

⁹ Viethzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* ,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 1-2.

¹⁰ *Ibid.h.2.*

¹¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada, 1994), h.12

kepemimpinan kendali bebas adalah kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.¹²

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kiai dalam rangka mengembangkan pondok yang dipimpinnya, namun persoalannya adalah umumnya kiai di pondok pesantren sudah terlanjur menganggap dirinya mempunyai kharisma sehingga terdogma ketika menjadi seorang Kiai maka otomatis jajarannya akan ikut akan semua keputusannya.

Kita sadari bersama bahwa untuk mengembangkan pondok pesantren tentu tidak mudah, perlu kerjasama antara pimpinan dengan yang dipimpinnya dalam hal ini kiai dengan para bawahannya. Figur kyai dipandang perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna mengembangkan pondok pesantren.

Islam senantiasa mendudukan manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan di mintai pertanggung jawaban di akhirat atas apa yang di dipimpinnya. Sebagai mana tujuan Allah SWT menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*khalifah*), firman Allah SWT dalam surah Al-Baqorah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿ۛ﴾

¹² Abu Yazid, *Op.Cit.*h.147

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: “sesungguhnya aku hendaklah menjadikan seorang Khilafah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan (khilafah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Al-Baqarah: 30).”

Dari pemaparan di atas penulis tertarik melakukan sebuah penelitian mengenai kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH. Dalam mengembangkan kualitas Santri Pondok Pesantren Walisongo Kecamatan Abung Selatan Lampung Utara.

Pondok Pesantren Walisongo Kecamatan Abung Selatan Lampung Utara merupakan Pondok moderen yang banyak diminati di wilayah Sumatra terutama di Provinsi Lampung, termasuk pondok terbesar di Kabupaten Lampung Utara, dan juga mengalami perubahan yang sangat signifikan karena sejak pendirian Pondok Pesantren beliau yang merintisnya pada awal-awal berdirinya Pondok Pesantren Walisongo ini masih sangat sederhana yaitu hanya menggunakan fasilitas seadanya dengan cara pengajaran dengan mengungkap konsep salafiah (kesederhanaan). Namun seiring berjalannya waktu Pondok Pesantren Walisongo ini bertransformasi menjadi pondok yang moderen, perubahannya dapat dilihat dari cara pengembangan kualitas maupun fasilitas pondok yang terus di tingkatkan waktu kewaktu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH dalam mengembangkan kualitas Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan yang pasti, jelas dan sistematis. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH dalam mengembangkan kualitas Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengembangan kajian keilmuan di bidang Manajemen Dakwah, pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- b. Untuk menjadi referensi bagi para pembaca khususnya yang bergerak dalam pengembangan Pondok Pesantren sebagaimana yang dilskuksn oleh KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH.
- c. Membantu bagi peneliti berikutnya yang mengkaji pesantren, khususnya Pondok Pesantren Walisongo.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah yang sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu untuk diolah, dianalisis, diambil kesimpulan dan

selanjutnya di carikan pemecahannya. Agar kegiatan-kegiatan praktis dalam penelitian dan penulisan laporan penelitian ini terlaksana dengan obyektif ilmiah serta mencapai hasil yang optimal, maka diperlukan rumusan-rumusan untuk bertindak dan berfikir menurut aturan.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu jenis penelitian kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul dilapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang. Selain itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹³

Fenomena yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu fenomena terkait dengan penerapan dakwah *bil lisan* di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara dengan menggunakan metode stadi kasus. Studi kasus atau *case-study* adalah bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi.

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkenaan dengan Kepemimpinan KH. Drs. M. Nurullah Qosmsruddin

¹³Mujamil Qomar, pesantren, Jakarta: Erlangga

AS. MH dalam mengembangkan kualitas santri Pondok Pesantren Walisongo.

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bersifat deskriptif. Metode deskriptif adalah penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Namun, dalam pengertian metode penelitian yang lebih luas, peneliti deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas diluar metode sejarah dan aksperimental, dan secara lebih umum sering diberinama, metode survei. Menurut Jalahudin Rahmat penelitian yang bersifat deskriptif memiliki tujuan yaitu:

- 1) Mengumpulkan informasi actual secara rinci yang menggambarkan gejala yang ada.
- 2) Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi atau praktek-praktek yang berlaku.
- 3) Membuat perbandingan atau evaluasi.
- 4) Menemukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka yang rencana adalah keputusan pada waktu yang akan datang.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴

Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari ketua atau pimpinan Pondok Pesantren Walisongo, pengurus Pondok Pesantren Walisongo yang berjumlah 36, serta para santri pondok pesantren Walisongo yang berjumlah 88, yang total keseluruhannya berjumlah 126 Orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.¹⁵

Penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sampel, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Random Sampling* yaitu pemberian peluang sebagai populasi untuk ditentukan menjadi sebuah sampel. Untuk lebih jelasnya, jenis *Non Random Sampling* yaitu memilih sekelompok subjek yang didasari atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 117

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 215

yang sudah diketahui sebelumnya.¹⁶ Jadi penulis tidak mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi, melainkan dengan metode purposive tersebut. Sehingga penulis hanya mengambil sampel beberapa orang saja yang dianggap mewakili. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang, diantaranya adalah:

- 1) Pengasuh Pondok Pesantren Walisongo 1 (satu)
- 2) Pengurus Pondok Pesantren Walisongo 5 (lima)
- 3) Santri Pondok Pesantren Walisongo 4 (santri)

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti serta erat hubungannya dengan objek yang diteliti.

b. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang dan instansi diluar dari penelitian sendiri. Walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli. Data sekunder bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan, maupun dari pihak lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Mengumpulkan data adalah satu pekerjaan penting dan sangat menentukan dalam suatu penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan berhasil apabila data

¹⁶ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rhenika cipta, 1996), h. 104

dapat di kumpulkan. Sebaiknya, jika data tidak bisa didapatkan atau tidak dapat dikumpulkan, maka sebuah penelitian dipandang tidak berhasil atau gagal.¹⁷

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian penulis menggunakan alat pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara menurut Moleong adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang melibatkan dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Karena itu, dengan wawancara peneliti dapat mengetahui hal-hal yang mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal itu tidak bisa didapatkan melalui teknik lain, termasuk observasi.¹⁸

Wawancara disebut juga interview artinya adalah suatu teknik pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.¹⁹ Wawancara digunakan untuk mendapatkan data-data yang bersangkutan mengenai kepemimpinan dalam mengembangkan kualitas santri di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara.

b. Observasi

Obsevasi menurut Kaelan adalah pengamatan atau peni jauan secara cermat. Observasi atau pengamatan teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian. Karena itu banyak teori dan ilmu

¹⁷ Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 79

¹⁸ *Ibid*, h. 88

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 194

pengetahuan dalam sejarah ditemukan melalui observasi.²⁰ Metode observasi di gunakan sebagai metode bantu untuk melengkapi data yang telah di gali lewat metode interview. Kegiatan yang akan dilakukan observasi adalah berkenaan dengan kepemimpinan dalam mengembangkan kualitas santri di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Utara.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian. Dokumen merupakan rekaman kajian masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen.²¹ Dokumen digunakan untuk mengetahui data-data tertulis yang berkenaan dengan Pondok Pesantren Walisongo dengan kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Walisongo.

5. Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat diperoleh data pelaksanaan penelitian, tentunya data yang dianalisa tersebut merupakan data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang harus diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan. Analisis data dalam penelitian adalah kegiatan yang terkaid dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan di antara tanda-tanda yang diperoleh. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan

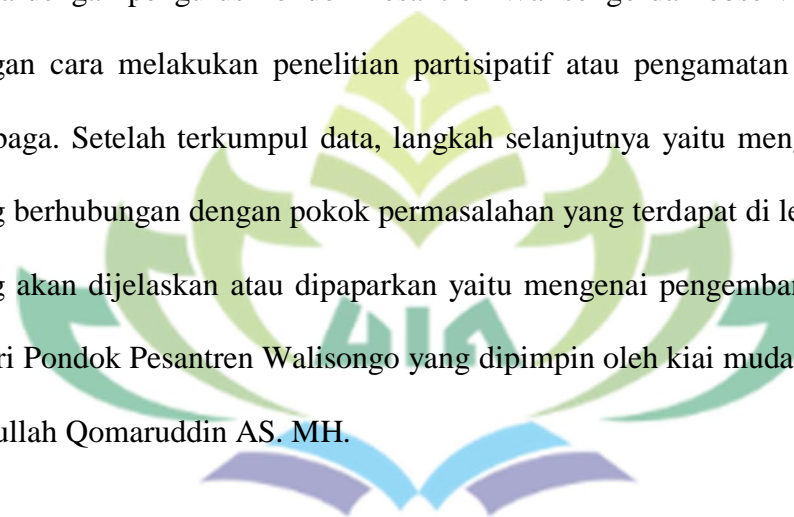
²⁰ Marzuki, *Metodelogi riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.66

²¹ Ibrahim, *Manajemen Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 94

memberi pola, susunan, urutan, klasifikasi, pentemaan dan sebagainya sehingga data-data tersebut dapat dipahami dan ditafsirkan.

Analisis dalam bentuk ini lebih pada upaya penelitian untuk menguraikan data secara sistematis, terpola sehingga menghasilkan satu pemahaman yang baik dan utuh.

Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penjelasan di atas adalah penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data antara lain wawancara dan obsevasi yang mana wawancara dilakukan dengan cara tatap muka dengan pengurus Pondok Pesantren Walisongo dan observasi dilakukan dengan cara melakukan penelitian partisipatif atau pengamatan langsung ke lembaga. Setelah terkumpul data, langkah selanjutnya yaitu menganalisa data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang terdapat di lembaga. Data yang akan dijelaskan atau dipaparkan yaitu mengenai pengembangan kualitas santri Pondok Pesantren Walisongo yang dipimpin oleh kiai muda KH. Drs. M. Nurullah Qomaruddin AS. MH.

The logo of Pondok Pesantren Walisongo is a stylized emblem. It features a central green lotus-like flower with five petals. Below the flower is a blue and purple open book. The entire logo is set against a white background.

BAB II

KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS PONDOK PESANTREN WALISONGO

A. Kepemimpinan

Setiap lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren, diuntut untuk memberikan sebuah pelayanan sebaik mungkin kepada murid atau santrinya. Agar dapat melakukan dengan secara baik, pondok pesantren perlu adanya manajemen yang baik. Diantara ciri sistem manajemen yang baik ialah adanya pola pikir yang teratur, dengan pelaksanaan suatu kegiatan yang teratur dan sikap baik terhadap tugas-tugas kegiatan.

Kepemimpinan dipandang sangat penting karna dua hal yaitu pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengebuh kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang orgaisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Kenyataan dan gagasan serta hasil penelitian tersebut tidak dapat dibantah kebenarannya. Semua pihak maklum adanya, sehingga muncul jargon ganti pimpinan ganti kebijakan, bahkan sampai hal-hal teknis, seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi atau ganti warna dinding. Demikianlah kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks sehingga menarik untuk di kaji.

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut George R Terry, memberikan pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.¹

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut.² Oleh karena itu, pemimpin merupakan peran yang sangat penting dalam suatu keorganisaian, kelembagaan dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bias dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin di wujudkan bersama dalam masyarakat. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, memotivasi dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.³

Chester I. Barnard berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. *Pertama* adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang

¹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015) h. 44

² Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013) h. 85

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2012), h. 127

meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. *Kedua* adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan.⁴

Dari uraian diatas Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktifitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

a. Swanburg

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi dalam usahanya mencapai penetapan dan pencapaian tujuan.⁵

b. Robbin

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.⁶

⁴ H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h. 154

⁵ Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2018), h.

⁶ Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal, *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), h. 3

c. George R. Terry

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.

d. Pendapat lain, kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan kepemimpinan ialah tindakan yang dilakukan secara sadar untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam segi mengarahkan tugas ataupun mengubah tingkah laku, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Adapun dalam Qur'an Surah Al-annbiyaa' ayat 73, Allah Berfirman :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.”

Ayat ini berbicara tentang ideal normatif sosok pemimpin yang akan memberikan dampak kebaikan dalam kehidupan rakyatnya, seperti yang ada pada diri Rasulullah. Karena dalam kandungan ayat tersebut menggambarkan para nabi yang memberikan contoh suri tauladan dalam membimbing umat ke jalan yang benar, serta memberi pengaruh dan

mengajak ke jalan Allah yang lurus. Sehingga ayat ini merupakan landasan prinsip dalam mencari pemimpin ideal yang akan memberikan kebaikan dan keberkahan bagi masyarakat yang di pimpin.

Pada akhirnya kepemimpinan adalah suatu bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, perilaku, dan tingkah laku orang lain. Namun, pada umumnya definisi kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Artinya, kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan cara menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai sasaran yang direncanakan tersebut.

Pendapat D. Katz dan R.L. Kahn menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan “peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi”. sedangkan pendapat dari Martin J. Gannon menyatakan bahwa *“leadership is the ability of a superior to influence the behavior of subordinates; one of the behavioral in organization”*. Dua pendapat ini merupakan pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan “pengaruh” pemimpin terhadap komponen organisasi yang bersifat legalistic formal yang secara mekanis akan membentuk “kepatuhan” bawahan terhadap atasan. Hal ini juga akan memberikan dampak yang otoriter terhadap kepemimpinan

dikarenakan “pengaruh” merupakan suatu yang bersifat mekanis bukan suatu yang bersifat natural atau kelaziman.⁷

Kepemimpinan merupakan suatu bentuk proses interaksi social untuk mempengaruhi komponen organisasi secara personal maupun kolektif untuk bersama-sama bekerja secara kolektig-kolegial untuk mencapai tujuan bersama dengan aturan-aturan yang berlaku. Formulasi pada kerangka dasarnya mempunyai dua varian besar, yaitu pertama, kepemimpinan sebagai suatu bentuk proses untuk menggerakan orang lain serta memengaruhinya dalam gerakan komponen organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Artinya, kepemimpinan dijadikan sebagai alat (sarana) atau proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela sesuai dengan kegiatan pemimpin sebagai pioneer dalam organisasi. dan kedua, kepemimpinan adalah proses mengarahkan komponen organisasi untuk beraktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan berpegang pada aturan organisasi.

Jadi penulis dapat simpulkan dari pendapat di atas kepemimpinan memiliki upaya mewujudkan adanya kepemimpinan mempengaruhi untuk menggerakkan, membimbing, memimpin, tanggung jawab, memberikan fasilitas, teladan yang baik serta kegairahan kerja terhadap orang lain.

⁷ Bahar Agus Setiawan, Abd Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), h. 14

2. Peran Pemimpin

Peran merupakan bagian yang dimainkan seorang idividu dalam membantu kelompok meraih tujuan-tujuannya. Begitu pula peran pemimpin yang bertanggung jawab untuk mewujudkan banyak hal bagi yang dipimpinnya. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang mampu membawa kemajuan bagi organisasi yang dipimpinnya, serta memberikan kesejahteraan bagi orang-orang yang dipimpinnya.⁸ Covey menyatakan ada 4 peran kepemimpinan, yaitu:

- a. keteladanan atau panutan merupakan sikap dapat dipercaya dengan tujuan untuk menciptakan kepercayaan, serta menjadi contoh yang baik.
- b. Perintis dimaksud untuk membangun visi dan sekumpulan nilai bersama menentukan arah yang dituju.
- c. Penyelesaian adalah menyusun mengelola sistem agar tetap pada arah yang telah ditetapkan.
- d. Pemberdayaan adalah memfokuskan bakat pada hasil, bukan pada metode, lalu menyingkirkan agar tidak menghalangi dan memberi bantuan jika diminta.

Keempat peran ini menjadikan kepemimpinan sebagai upaya proaktif untuk memperkuat nilai-nilai dan potensi orang-orang disekitar untuk mempersatukan orang-orang tersebut menjadi sebuah tim yang

⁸ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)

saling melengkapi untuk meningkatkan pengaruh dan dampak dari organisasi dan tujuan-tujuan penting yang diupayakan.⁹

3. Sifat-Sifat Pemimpin

Upaya untuk menilai sukses atau gagal nya pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu prilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Menurut Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan 10 sifat adalah sebagai berikut :

a. Energy Jasmani dan Mental

Pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, dan kekuatan. Maksudnya adalah kekuatan-kekuatan mental yang berupa semangat juang, memotivasi kerja, disiplin, kesabaran, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

b. Kesadaran Akan Tujuan dan Arah

Pemimpin yang memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, mengetahui arah yang ditujunya serta memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi dirisendiri maupun kelompok yang dipimpinnya.

c. Antusiasme

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*.

d. Keramahan dan Kecintaan

Affection berarti kesayangan, cinta, simpati yang tulus. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bias menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perubahan-perubahan yang menyenangkan bagi semua pihak.

e. Integritas

Pemimpin harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dengan anak buahnya bahkan serasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Seorang pemimpin juga harus bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya.

⁹*Ibid.* h. 16.

f. Penguasa Teknis

Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis, agar mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Terutama teknis untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar mencapai memaksimalkan efektivitas kerja dan produktifitasnya.

g. Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya.

h. Kecerdasan

Kecerdasan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas mampu menguasai kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif.

i. Keterampilan Mengajar

Pemimpin yang baik adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik seorang pemimpin juga mengawasi pekerjaan setiap hari dan menilai gagal atau suksesnya suatu proses atau treatment.

j. Kepercayaan

Keberhasilan seorang pemimpin juga selalu didukung oleh kepercayaan bawahannya, yakni kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.¹⁰

4. Model Atau Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi orang lain, bertujuan untuk membentuk suatu perubahan sikap ataupun pembiasaan, yang menjadikan seseorang untuk bias mengikuti gaya atasannya. Sehingga beberapa pendapat mendefinisikan macam-macam gaya pemimpin. Sebagai berikut :

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001), h. 43

- a. Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan.
- b. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan terarah dalam mendukung pencapaian tujuan.¹¹
- c. Viethzal Riavai berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin,¹²

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses suatu pencapaian organisasi, dengan menggunakan strategi perilaku untuk mempengaruhi anggotanya, sehingga dapat menjadikan tindakan yang terarah dalam proses pencapaian.

Tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh G.R. Terry, Robert Blake dan Jane S. Mouton yang memopulerkan *Managerial Grid* dengan membagi limat tipe kepemimpinan (Hersey dan

¹¹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.46

¹² Veithzal Rivai, Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), h.42

Blanchard, 1980:96-97). Pembagian tersebut didasarkan pada bawahan.

26

Kelima tipe kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

a. Tandus (*improverished*)

Yaitu pemakaian usaha semimum mungkin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. Perkumpulan (*country club*)

Yaitu menumpahkan perhatian kepada bawahan untuk memuaskan hubungan yang menggairahkan, suasana organisasi yang bersahabat, dan menggairahkan tempat kerja.

c. Tugas (*task*)

Yaitu efisiensi dalam hasil pekerjaan yang diperoleh dari kondisi kerja yang tersusun dengan mengurangi campur tangan elemen manusia sampai pada tingkat minimum.

d. Jalan tengah (*middle of road*)

Yaitu kecakapan organisasi yang memadai adalah usaha dan memungkinkan membuat keseimbangan diantara kerja yang dilakukan sambil memerhatikan semangat bawahan pada tingkat memuaskan.

e. Tim (*team*)

Yaitu penampungan kerja yang diperoleh dari persetujuan (*committed*) bawahan, yang saling bergantung pada pegangan

27
 umum (*common stake*) yang sesuai dengan tujuan organisasi yang menjurus pada hubungan keyakinan dan penghabatan.¹³

Pembahasan tentang fakta kepemimpinan ada beberapa kajian yang menemukan barbagai model kepemimpinan, antara lain:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan karismatik memiliki daya tari, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya dan pengawal-pengawal yang sangat setia, patuh mengabdikan padanya tanpa ada *reserve* (kualitas). Jenis kepemimpinan karismatik ini adalah bersifat informal, Karena tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik.

Jadi kepemimpinan karismatik secara nalar merupakan kepemimpinan yang terlihat dari keilmuannya, keturunan, ahlak, dan kedudukannya.

b. Kepemimpinan Transformasional

Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seseorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin tranformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.¹⁴

¹³ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, h. 159

¹⁴ *Ibid.*, h. 95

James Mac Gregor Burn yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan tranformal adalah sebuah proses diman pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Maksudnya adalah peran dari kepemimpinan tranformasional yang dapat dimaknai sebagai spirit pemimpin untuk melakukan tranformasi atau perubahan terhadap sesuatu menjadi bentuk yang berbeda dan lebih sempurna. Oleh karena itu, kepemimpinan tranformal mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi actual.

Pola pemimpin tranformal adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan tranformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Dari prilaku-perilaku yang dimunculkan kepemimpinan tranformasi dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri-ciri dari kepemimpinan tersebut:

- 1) Mempunyai visi yang besar dan memercayai intuisi
- 2) Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
- 3) Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang
- 4) Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
- 5) Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
- 6) Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru
- 7) Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dari pada sekedar motivasi yang bersifat materi

c. Kepemimpinan Kultural

Kepemimpinan kultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi satu kesatuan untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Prilaku yang ditetapkan akan mewarnai budaya organisasi baik dengan menemukan berbagai budaya baru maupdengan mempertahankan berbagai budaya lama yang sudah ada. Artinya, kepemimpinan ini merupakan sebuah model kepemimpinan yang mencoba untuk membandingkan perubahan budaya dan kepemimpinan yang mempertahankan budaya. Kepemimpinan kultural juga dikenal sebagai model kepemimpinan terbuka, bebas, *non directive*. Pemimpin hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan

memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya.

Dari deskripsi diatas maka kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang mempunyai idiologi keberpihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya.

d. Kepemimpinan Demokrasi

Robbins dan Coulter, menyebutkan bahwa pemimpin bergaya dekmokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.¹⁵

e. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipasif berkaitan dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengembalian keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin. Pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai tingkat bawah. Pemimpin menunjukan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahannya. Sehingga dalam proses pengembalian keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Pola komunikasi

¹⁵ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu , 2015), h. 54

yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Terdapat tiga istilah yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif yaitu :

- 1) Konsultasi, yaitu pemimpin menanyakan opini dengan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan
- 2) Keputusan bersama yaitu pemimpin bersama-sama bawahan mengambil sebuah keputusan dan keputusan menjadi keputusan final
- 3) Pendelegasian, dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.¹⁶

5. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimiliki sangat berguna untuk diterapkan dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak

¹⁶ Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), h. 19

diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki.

- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep *“the right man and the right place”* secara tepat dan baik. Artinya menerapkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuannya untuk kompetensi yang dimilikinya. Pemimpin adalah yang bias melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

6. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok yang berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin selalu berada didalam situasi apapun, dimanapun dan kapanpun. Fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antara individu didalam situasi kelompok atau organisasi.

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.

- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok.¹⁷

Fungsi kepemimpinan merupakan tingkat kemampuan atau dukungan dalam mengharapkan tindakan atau aktifitas serta melibatkan seseorang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok atau organisasi. Sedangkan menurut Veitzhall Rifai secara operasional fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruksi.

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Fungsi yang bersifat komunikasi satu arah.

- b. Fungsi Komunikasi.

Konsultasi dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

¹⁷ Malayu S P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT. Bumi Askara. 2011), h. 267

c. Fungsi Partisipasi.

pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi .

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Artinya kepercayaan terhadap bawahannya akan tugas-tugas yang telah di tugaskan.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung komunikasi satu arah, meskipun seharusnya akan lebih efektif jika di laksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian ini tidak sekedar di laksanakan melalui kegiatan kantor atau pengawasan. Fungsi ini dapat di lakukan juga melalui bimbingan, termasuk juga memberikan penjelasan dan juga contoh dalam bekerja, latihan di lingkungan organisasi lain dan sebagainya.

Pengawasan yang bersifat pengendalian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, dengan maksud frefentip, mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan. Bagi umat islam pelaksanaan fungsi ini merupakan analog dengan pengawasan allah SWT terhadap setiap

manusia, sehingga setiap orang beriman merasa perlu mengendalikan dirinya.

f. Fungsi keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama di lingkungan masing-masing. Seorang pucuk pimpinan di antara pemimpin yang membantunya dan orang-orang yang di pimpin lainnya, merupakan tokoh serta yang menjadi pusat perhatian. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain bagi orang yang bersedia di angkat atau bersedia menjalankan peranan sebagai pemimpin, selain harus menjalankan kepemimpinan yang patut di teladani.

Kepemimpinan seperti itu harus di tunjang dengan kepribadian terpuji, karena akan bermanifestasi dalam pikiran, sikap dan perilaku seorang pemimpin. Sikap dan perilaku itu dapat di rasakan dan di amati orang-orang yang di pimpinnya, dalam interaksi antara sesamanya setiap hari.

Secara operasional pemimpin di tuntut menjadi teladan atau panutan dalam menjalankan disiplin waktu dan disiplin kerja, moral dan semangat kerja, tanggung jawab, pengabdian, loyalitas dan dedikasi, kecermatan dan ketelitian dan lain-lain. Sedangkan di lingkungan umat islam pemimpin harus dapat pula di teladani keimanannya, yang tercermin melalui ibadah sehari-harinya, secara

bergaulnya dalam menghadapi dalam memperlakukan orang lain, kesabarannya dan lain-lain.¹⁸

Seluruh fungsi, kepemimpinan di selenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral dan seorang pemimpin diwajibkan menjabarkan program kerja, mengembangkan kebebasan berfikir, dan seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya, sebagai mana firman Allah Subhanahuwata'ala dalam surah Al-Hujarat: 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah SWT ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu.

Ayat ini mengisaratkan bahwa: seorang pemimpin harus memahami sosiologis dan antropologis rakyatnya, sehingga ia betul-betul memahami watak dan karakter rakyat yang di pimpinnya.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam

¹⁸ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 13

interaksi antara individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

Sondang P. Siagian mengatakan dalam bukunya teori dan praktek kepemimpinan ada beberapa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
- c. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.
- d. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam mengenai situasi konflik.
- e. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional dan netral.¹⁹

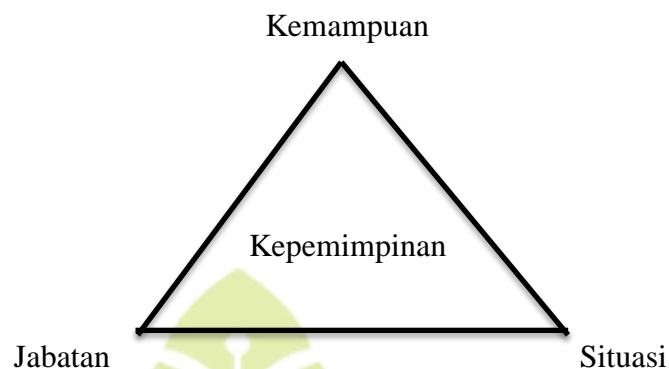
Jadi tugas pemimpin ialah mengelola perbedaan dan keragaman rakyatnya sebagai asset dan kekuatan Negara. Tugas pemimpin bukan memaksakan kebersamaan dan persamaa. Namun, untuk mengelola perbedaan dan keragaman. Perbedaan suku, ras dan apapun di kalangan rakyat sebaiknya menjadi sebuah lading kompetisi untuk menjadi mulia dan bertakwa di sisi Allah SWT, dan yang paling berperan menciptakan kondisi yang kondusif untuk itu adalah pemimpin.

7. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya,

¹⁹ <https://Www.E-Jurnal.Com>, Fungsi kepemimpinan (15 Mei 2020)

dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatarbelakangi penerapan gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu, faktor-faktor dominan yang mempengaruhi proses kepemimpinan dapat dipetakan atau di polakan sebagai berikut:



a. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor pribadi yang berupa berbagai kompetensi seorang pemimpin sangat memengaruhi proses kepemimpinannya. Konsepsi kepemimpinan memusatkan perhatian kepada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya.

b. Faktor Jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus mengindahkan dalam posisi mana ia berada, seorang perwira tinggi dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rector. Seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang vakum, tetapi dalam lingkungan yang dinamis.

c. Faktor Situasi Dan Kondisi

Seorang pemimpin harus memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi yang menyertai bawahannya. Bila tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi (perlawanan) dari para bawahan yang pada akhirnya berakibat tidak efektifnya suatu kepemimpinan.²⁰

B. Kualitas Pondok Pesantren

1. Makna Mutu atau Kualitas

Kamus besar Bahasa Indonesia menyatakan Mutu atau kualitas adalah ukuran baik buruk suatu benda taraf atau derajat kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya kualitas.²¹ Sebelum membahas tentang mutu pendidikan terlebih dahulu akan dibahas tentang mutu dan pendidikan banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis mutu adalah sebuah filosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.²²

Lalu Sumayang menyatakan *quality*, mutu adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah hasil barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya disamping itu *quality* adalah tingkat dimana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya

²⁰ Bahar Agus Setiawan, Abd Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), h. 35

²¹ Tim penyusun kamus besar bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), h. 677

²² Edward Sallis, *Total Quality Manajement In Education*, alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi (Jogjakarta: IRCiSoD, 2006), h. 33

berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa mutu (*quality*) adalah sebuah filosofis dan metodologis tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.²³

Peningkatan mutu atau kualitas berkaitan dengan target yang harus dicapai proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total Quality Management* (TQM) akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam dunia pendidikan saat ini.²⁴

Dalam pandangan Zamroni dikatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.²⁵ Edward Sallis menyatakan bahwa *Total Quality Managemen* (TMQ) pendidikan adalah sebuah filosofis tentang perbaikan secara terus menerus yang dapat memberikan

²³ Lalu Sumayang, *Manajemen Produksi Dan Operasi* (Jakarta: Selemba Empat, 2003), h. 322

²⁴ Edward Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2006), h. 39

²⁵ Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: PSAP Muhamadiyah, 2007), h.2.

sperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.²⁶

Pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terbaik berbagai input (seperti bahan ajaran: kognitif, afektif, dan psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana dan sumberdaya lainya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kulikuler maupun ekstra-kulikuler, baik dalam lingkungan subnansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.²⁷

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, misalnya ulangan umum,

²⁶ Edward Salis, *Total Quality Managemen In Education*, alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi, (Jogjakarta: IRCiSoD 2006), h 73.

²⁷ Soedijarto, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, (Jakarta: PT. Grasindo. 1991), h. 56

UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, keberhasilan dan sebagainya.²⁸

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa diluar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat.²⁹

Dengan demikian pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi sekarang dan masa yang akan datang. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualitas atau mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif. Kualitas

²⁸ Umaedi, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*. (Jakarta: PT. Grasindo. 1991), h. 56.

²⁹ Abdul Chafidz, *Sekolah Unggul Konsepsi Dan Problematikanya*, (MPA No. 142, Juli 1998), h. 3

(mutu) pendidikan pada dasarnya mencakup keseluruhan proses pendidikan, yaitu: input, proses dan output pendidikan. Untuk menghasilkan input, proses dan output yang bermutu harus dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan penerapan manajemen yang benar dan baik akan berdampak pada efisiensi pelaksanaan program dan meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan.³⁰

2. Standar Kualitas Pendidikan Pesantren

Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan. Ada tujuh hal yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yaitu:

- a. Standar isi, adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- b. Standar proses, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- c. Standar pendidikan dan tenaga pendidikan, adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

³⁰ Ari Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Perinsip, dan Aplikasi dalam mengelola Sekolah dan Madrasah)*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), h. 324

- d. Standar sarana dan prasarana, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lainnya, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- e. Standar pengelolaan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten atau kota, atau nasional, agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- f. Standar pembiayaan, adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- g. Standar penilaian pendidikan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik.³¹

Standar kualitas pendidikan sudah dijelaskan dan disebutkan diatas, sedangkan untuk komponen pendidikan yang berkualitas, yaitu sesuai yang harus memenuhi standar yang di sebutkan diatas. Sesuatu atau komponen pendidikan yang dimaksud adalah guru, murid, kepala

³¹ Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bab I, Pasal I.

sekolah, sarana dan prasarana atau dalam pondok pesantren yaitu terdapat kiai, santri, pengurus, sarana dan prasarana, juga yang lain. Dapat diartikan pula komponen adalah isi (substansi) dari pendidikan Islam yang berkualitas.

C. Pengembangan Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Menurut pendapat para ilmuwan, istilah pondok pesantren merupakan dua istilah yang mengandung satu arti. Orang Jawa menyebutnya pondok atau pesantren, sering pula menyebut pondok pesantren. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya digunakan istilah pondok pesantren, sedangkan di Aceh dikenal dengan istilah dayah atau rangkang atau manusaia, sedangkan di Minangkabau disebut surau.³² Pondok merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakan dengan sistem pendidikan tradisional di masjid-masjid yang berkembang di kebanyakan wilayah Islam dan Negara-negara lain.³³ Pesantren juga merupakan lembaga pendidikan Islam dengan bentuk khas sebagai tempat dimana proses pengembangan keilmuan, moral dan keterampilan para santri menjadi tujuan utamanya.³⁴

Istilah pondok pesantren berasal dari kata *funduk* (bahasa Arab) yang berarti rumah penginapan, sedangkan pondok pesantren adalah lembaga

³² Madjid, Nurcholis. *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), h. 5

³³ Muliawan, jasa unggah. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada. 2015), h. 225

³⁴ Abd Muin M, *Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prasasti, 2007), h.

keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta pengembangan dan penyebaran agama islam. Pendapat lain tentang pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam Indonesia yang bersifat “tradisional” untuk mendalami ilmu tentang agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup kesehariaan.³⁵

2. Karakteristik Pondok Pesantren

- a. Adanya Kiyai
- b. Adanya Santri
- c. Adanya Masjid
- d. Adanya Pondok Atau Asrama.³⁶

3. Fungsi Pondok Pesantren

Secara garis besar fungsi pondok pesantren ada dua yaitu:³⁷

- a. Sebagai Pusat Pengembangan Dakwah

Pondok pesantren selain menyelenggarakan fungsi sebagai tempat mendalami dan mengkaji berbagai ajaran dan ilmu pengetahuan agama islam (*tafaquh fid-din*). *Tafaquh fid-din* tidak hanya berarti menjalani ilmu semata, tetapi juga mengamalkan dan menyebarkan ajaran islam kepada masyarakat pada semua lapisan. Oleh sebab itu para ulama dan kyai, selain alim dalam

³⁵Yudi Trisno Wibowo, “Gaya Kepemimpinan Kyai Yusuf Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Assafi Al- Aafiyah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lmapung Tahun 2018.

³⁶ Abdul Mujid, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media, 2006), h. 235

³⁷Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren Dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan Dan Perkembangannya* (Jakarta: Direktorat Jendran Kelembagaan Agama Islam, 2003), h. 88-92.

ilmu-ilmu keislaman, juga berperan sebagai da'I dan mubaligh yang berperan menyebarkan dan mengembangkan ajaran islam kepada masyarakat luas. Peran ini tidak hanya dilakukan oleh tamatan pondok yang berhasil menduduki tingkat ulama atau kyai, tetapi oleh hamper semua luilusan pondok. Dalam tingkatan yang berbeda-beda, para tamatan pondok pesantren pada umumnya akan mengambil peran sebagai pemimpin masyarakat dibidang kehidupan beragama.

b. Sebagai Wujud Pengembangan Masyarakat

Perkembangan masyarakat dewasa ini menghendaki adanya pembinaan anak didik yang dilaksanakan secara seimbangan antara nilai dan sikap, pengetahuan dan kecerdasan dan keterampilan, kemampuan komunikasi dengan masyarakat secara luas, serta meningkatkan kesadaran terhadap alam lingkungan. Kini masyarakat dan bangsa dihadapkan dengan berbagai masalah dan persoalan yang mendesak. Masalah-masalah yang paling menonjol adalah tekanan masalah penduduk, krisis ekonomi, pengangguran, arus urbanisasi dan lain-lain. Sementara krisis nilai, terancamnya kepribadian bangsa, dekadensi moral semakin terdengar. Dalam upaya mengarahkan sumber yang ada dalam bidang pendidikan untuk memecahkan berbagai masalah tersebut, maka eksistensi pondok pesantren akan lebih disorot.

Dari fungsi utama yang dikemukakan diatas dapat bersama bahwa fungsiperanan pondok pesantren itu selain sebagai penyelenggara pendidikan juga sebagai pusat pengembangan dakwah dan pusat peradapan yang dapat memberdayakan masyarakat.

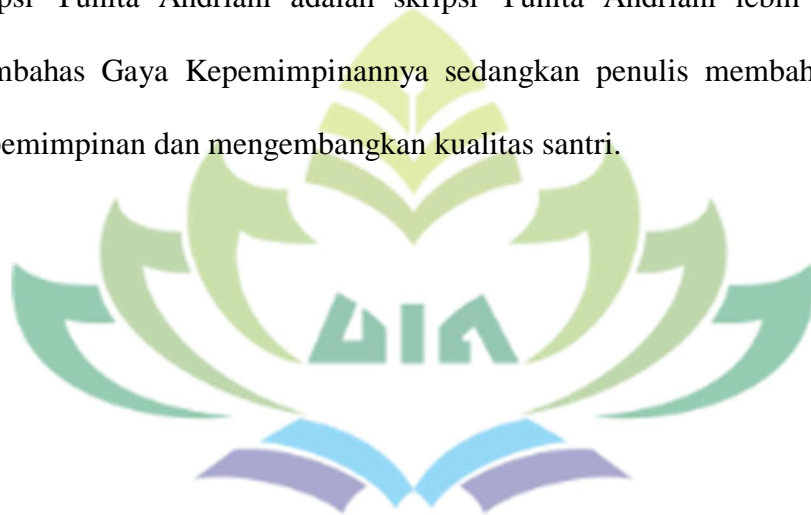
D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kepemimpinan maka perlu kiranya di lakukan tela'ah study yang sudah pernah di lakukan sebelumnya. Hal ini di maksudkan untuk melihat relevansi atau sumber-sumber yang di jadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus sebagai upaya menghindari duplikasi terhadap peneliti ini.

1. Skripsi Yudi Trisno Wibowo yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai Yusuf Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafiyy’ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung”. Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajer Dakwah tahun 2018.
2. Skripsi Yunita Andriani yang berjudul “Kepemimpinan Ustadz Muryanto Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Az-Zahra Way Huwi Lampung Selatan” Skripsi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2019.
3. Skripsi Munawaroh yang berjudul “Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Riyadhul Muhtadi’ien Pesawaran”

Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2019.

Persamaan dengan peneliti sebelumnya adalah yang sangat spesifik sekali sama-sama mengikuti tentang kepemimpinan Pondok Pesantren, dan untuk persamaan skripsi penulis dengan skripsi Yunita Andriani sama-sama mengaju kepada meningkatkan kualitas santri. Adapun yang menjadi perbedaan adalah letak lokasi, skripsi di atas membahas tentang kepemimpinan namun dalam pengembangan pondok. Sedangkan yang membedakan skripsi penulis dengan skripsi Yunita Andriani adalah skripsi Yunita Andriani lebih cenderung membahas Gaya Kepemimpinannya sedangkan penulis membahas tentang Kepemimpinan dan mengembangkan kualitas santri.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abd Muin M, *Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prasasti, 2007)
- Abdul Chafidz, *Sekolah Unggul Konsepsi Dan Problematikanya*, (MPA No. 142, Juli 1998)
- Abdul Mujid, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media, 2006)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2012)
- Ari Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Perinsip, dan Aplikasi dalam mengelola Sekolah dan Madrasah)*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010)
- Bahar Agus Setiawan, Abd Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013)
- B.N. Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003)
- Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren Dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan Dan Perkembangannya* (Jakarta: Direktorat Jendran Kelembagaan Agama Islam, 2003)
- Edward Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2006)
- Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015)
- J. Winardi, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005)
- John M Ivancevich dkk, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2015)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 1994)
- Lalu Sumayang, *Manajemen Produksi Dan Operasi* (Jakarta: Selemba Empat, 2003)

- Madjid, Nurcholis. *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997 Muliawan, jasa unggah. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada. 2015)
- Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013)
- Mujamil Qomar, *pesantren*, Jakarta: Erlangga
- Malayu S P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Askara. 2011)
- Muliawan, jasa unggah. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada. 2015),
- Marzuki, *Metodelogi riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005)
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bab I, Pasal I.
- Soedijarto, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, (Jakarta: PT. Grasindo. 1991)
- Soekamto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1999)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2018)
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rhenika cipta, 1996)
- Tim penyusun kamus besar bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1991)
- Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpina*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)

Umaedi, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*. (Jakarta: PT. Grasindo. 1991)

Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal, *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013)

Veithzal Rivai, Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012)

Viethzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006),

Yudi Trisno Wibowo, “*Gaya Kepemimpinan Kyai Yusuf Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Assafi Al- Aafiyah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung*” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lmapung Tahun 2018.

Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007)

WAWANCARA

Abdurrahman Andre Hanafi, *Ustadz Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara tanggal 10 Maret 2020

Abu Noer Choiri, *Ketua Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara, Tanggal 14 Maret 2020

Anita, *Pengurus Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara Tanggal 15 Maret 2020

Arin, ayu, *Sholihin Santri dan Ustadz Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara tanggal 14 Maret 2020

Ayu, anggi, *santri Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara Tanggal 14 Maret 2020

Imam Khoirul, *Sekretaris Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara ditulis, Tanggal 14 Maret 2020

Nurullah Qomaruddin, *Pengasuh Pondok Pesantren Walisongo*, Wawancara, Tanggal 14 Maret 2020

Sulis Tia wati, *Santri Pondok Pesantren Walisong*, Wawancara Tanggal 15 Maret 2020

INTERNET

<https://Www.E-Jurnal.Com>, Fungsi kepemimpinan (15 Mei 2020)

